



TITLE:

企業と労働市場

AUTHOR(S):

赤岡, 功

CITATION:

赤岡, 功. 企業と労働市場. 経済論叢 1969, 103(6): 450-467

ISSUE DATE:

1969-06

URL:

<https://doi.org/10.14989/133345>

RIGHT:

經濟論叢

第103卷 第6号

EECの域内貿易と関税同盟……………行 沢 健 三 1

企業と労働市場……………赤 岡 功 14

イギリスの戦時財政への移行とその背景……坂 井 昭 夫 32

研究ノート

イギリス式貸借対照表の起源について……………高 寺 貞 男 53

昭和44年 6 月

京 都 大 学 經 済 學 會

企業と労働市場

赤 岡 功

本稿では、労働組合の発展を労働市場をめぐる労使の対抗関係から考察する。そのため、まず従来の労働組合論を紹介し、その問題点を示す。その問題点の一は、一定の労働市場を前提にしていることである。その二は、労働者は自ら排他性をもっており、それが労働組合の組織構造の一決定要因であると考えていることである。つぎに、現実の労働組合の発展からこれら二点を検討する。そして、労働市場は労使の対抗関係により形成され変動させられることを、また排他性は労働組合対策として企業がつくり出すものであることを明らかにする。労使協調および企業内での労務管理の可能性は労働組合の企業別排他性により与えられる。それゆえ、排他性の成因を明らかにすることは重要である。排他性を単に意識の問題としておくことはできない。

I 労働組合の発展に関する諸説

コモンズ¹⁾ (J. R. Commons) は生産物市場が労働組合の生成と発展を規定すると考えた。すなわち、生産物市場の拡大は資本間競争の激化を通じて賃金や労働条件を下げる。それゆえ、労働者は団結する。そして、その組織の発展は生産物市場の拡大に規定される。例えば、生産物市場が地方的から全国的となれば、労働組合は地方組合から全国組合へと発展すると考える。

これに対して、バーネット²⁾ (G. E. Barnett)、アルマン³⁾ (L. Ulman) らは労

1) J. R. Commons, "American Shoemakers, 1648-1895", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. XXIV, November 1909.

2) J. H. Hollander and G. E. Barnett (eds.), *Studies in American Trade Unions*, 1905.

働市場を強調する。全国組合は労働市場が全国化することにより生まれると考える。そして、アルマンは生産物市場は全国的であるにもかかわらず全国組合の成立した印刷業などをとりあげて、コモンズを批判した。また、ホクシー⁴⁾ (R. F. Hoxie) はビジネス・ユニオニズムの下では労働市場が組合構造を決定すると考える。さらに、氏原正治郎⁵⁾ 氏、小池和男⁶⁾ 氏は、日本の企業別組合の成立を労働市場が企業別であることから説明する。そして、企業別労働市場は、氏原氏においては日本の前近代的技術により、小池氏においては独占段階における技術の近代性により成立するとされる。

しかし、現実には同一産業にも産業別組合あるいは全国組合のみならず企業別組合あるいは地方組合もともに存在する⁷⁾。このような現実の労働組合の多様性に直面すると、その説明を心理的要因に求めるものと、多元論へ向うものとに分れた。ホクシーはその前者であった。

他方、ダンロップ⁸⁾ (J. T. Dunlop) は多元論化し、労働組合発展の様々の型は、技術、市場、制度、心理の4つの要因の組み合わせの型から説明できるとみた。また、栗田健氏¹⁰⁾ は労働市場のみで説明困難な問題を心理的要因で補って説明する。例えば、最近のイギリスにおける職場組織の成長は労働市場の広がりからは理解困難であるため、労働者のもつ排他性から説明されることになる。

さらにすすんで、諸要因のうちの非経済的要因の強調が行なわれる。ターナー¹¹⁾ (H. A. Turner) は労働者のグループとグループとの間の衝突とセクシ ヌナ

3) L. Ulman, *The Rise of the National Trade Union*, 1955.

4) R. F. Hoxie, *Trade Unionism in the United States*, 1923.

5) 氏原正治郎、大工場労働者の性格、氏原正治郎「日本労働問題研究」昭和41年。特に、366-368ページ。

6) 小池和男「日本の賃金交渉」昭和37年。

7) L. Troy, "Local Independent Unions and the American Labor Movement", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 14, No. 3, April 1961.

8) R. F. Hoxie, *op. cit.*, esp. Chap. III.

9) J. T. Dunlop, *The Development of Labor Organization*, in R. A. Lester and J. Shister (eds.), *Insights into Labor Issues*, 1949.

10) 栗田健「イギリス労働組合史論」昭和38年；同、労働組合論の領域と課題、「日本労働協会雑誌」第100号、昭和42年7月。

11) H. A. Turner, *Trade Union Structure and Policy*, 1962.

るな利害や伝統、他の組合の模倣等から組合の発展を理解する。労働者は閉鎖的グループを形成して自らの利益を守ろうとする。しかし、それが他のグループと衝突することになると、組織を開放して他のグループを組織内に取り込む。しかし、グループのもつセクシュナリズムは消滅するのではなく、開放的な、拡大された組織内に新たに閉鎖的小グループが形成される。この過程において伝統や他の組合の模倣が組合の発展に影響を与える。労働組合はこのような開放化と閉鎖化を行なって発展すると考える。その他、ロス¹²⁾ (A. M. Ross) は非経済的要因から交渉単位の変化を説明する。

つぎに、上の諸説のうちコモンズとアルマンの説について見ると、両者の差異はそれほど大きくはない。コモンズの場合、生産物市場とは生産物の形での労働の競争と理解でき、潜在的労働市場と理解できるからである。例えば、一地方の労働者の生産する靴と他の地方の労働者の生産する靴（あるいは印刷業についても同じ¹³⁾）との競合が地方を超えた労働組合の形成要因と考えられている。これは生産物の形を通じての一地方の労働者と他の地方の労働者との代替性の存在を表現するものである。それゆえ、アルマンのコモンズ批判はそれほど重要な意味をもつわけではない。

そこで、労働市場を労働組合構造の規定要因とする見解をみる。この説では一定の労働組合の構造を一定の労働市場に対応させるにとどまる。例えば、地方組合は地方的労働市場の、企業別組合は企業別労働市場の、そして全国組合は全国的労働市場の所産であるとする。しかし、このときの労働市場は中立的客観的に一定のものとして成立するものと考えられている。氏原氏と小池氏の場合は労働市場を技術から説明する。しかし、この場合でも技術は自律的に存在するとされるのであり、それゆえ、労働市場は所与となる。しかし、現実には同一産業においても企業別組合と全国組合が同時に存在している。このとき、小池氏のように、独占段階の大量生産の技術的必然性が労働市場を企業別化す

12) A. M. Ross, *Trade Union Wage Policy*, 1948, 古米淑郎訳「労働組合の賃金政策」昭和37年。

13) J. R. Commons and Associates, *History of Labor in the United States*, Vol. I, 1966, p.

ると考えるのは困難であろう¹⁴⁾。労働の代替性が企業を超えているにもかかわらず企業別組合が成立する場合もある¹⁵⁾。また、熟練工と不熟練工との代替性が存在しているにもかかわらず熟練工のみの排他的組合が存続することも多い。しかるに、クラフト・ユニオンを労働市場の範囲が熟練工のみの場合に、産業別労働組合を熟練工と不熟練工との労働市場が単一化している場合に、企業別組合を企業別労働市場に単純に対応させるだけでは不十分である。労働市場の形成と変動の論理が明らかにされねばならない。しかし、また労働市場を中立的な技術必然性が決定としているとみることも不可能である。何故ならば、労働市場の範囲は技術により一義的に決まるわけではなく、さらに企業で使用される技術そのものが中立的に発展するわけではないからである。

栗田氏はこのような技術決定論を避けた。しかし、氏の場合にも労働組合の分析に入るときすでに一定の労働市場が前提されており、労働市場の形成の論理は解明されていない。しかし、労働市場を外生的変数とする労働組合論は困難に達する。例えば、熟練工と不熟練工の労働市場が単一化している場合のクラフト・ユニオンの存在や全国的労働市場の下での企業別労働組合の存在等である。一定の労働市場を前提するかぎり、これらを労働市場から説明することは不可能である。そこで栗田氏は労働市場の他に排他性を導入する。労働組合は本来排他的なものである。それゆえ、上のような事例が生ずると理解することになる。しかし、そこでは排他性が何故生ずるかは十分説明されない。また、ダンロップの場合は労働市場以外に他の諸要因をとりあげ、その組み合わせにより様々の場合の説明を行なった。

上の諸説は一定の労働市場を前提として労働組合を考える点で共通している。しかし、次節以下で明らかとなるように労働市場は労使の対抗関係により変動する。このとき労働市場を前提として労働組合の発展を理解することは

14) 企業別労働市場の成因を日本の技術の前近代性に求める氏原氏の見解が現実の労働組合により困難に直面したため、小池氏は企業別労働市場の成立を独占段階の大量生産の技術的必然性に、つまり技術の近代性に求めたのである。

15) L. Troy, *op. cit.*, pp. 331-332, 339, 341, 344.

不可能である。労働市場は自然に変化するわけではないから、まず一定の労働市場を前提とし労働組合を考え、つぎに、もし労働市場に変化があればその新たな労働市場を所与として労働組合を考えるのみでは労働組合の発展は理解できない。それゆえ、上の諸説が現実の労働組合を十分理解できないのは当然であった。そして、この困難を避けるためにダンロップは多元論化し、栗田氏は排他性をもって補い、ホクシーは労働者の心理的要因に説明を求めた。労働市場形成の論理が問われることはなかった。

ターナーやロスは、このような困難をもつ経済的理解を断念した。そして、労働市場を理論構成からはずした。彼らは社会的、政治的要因に説明を求めた。その説明力は高かった。しかし、ターナーの場合、グループ間の衝突が生ずるのはグループ間で労働市場が統一されているからである。例えば、紡績工の組合が糸織工に組合加入を許すのは両者の労働市場が統一されたからである。つまり、ターナーは労働市場の変動を反映しうる概念を使っているのである。ロスの「比較」と「統合」なる概念も同様である¹⁶⁾。すなわち、両者の説明力の高さは労働市場の変動を反映する概念を使用していることによるものである。しかし、両者ともそれを労働市場の変動との関係で理解しなかった。そのため単に説明力を高めただけにとどまった。

そこで、次節以下では現実の労働組合の発展をみることにより労働市場の変動の論理を考察する。事例としてはアメリカの鉄鋼業を選ぶ。

II 労働市場の変動と労働組合の発展

アメリカの鉄鋼業においては、錬鉄工は雇主からの賃下げ要求に対して有効な対抗を可能とするため1858年に地方組合、錬鉄工組合 (Sons of Vulcan) を結成し、1862年には全国組合、統一錬鉄工組合 (United Sons of Vulcan) へと発展させていた。当時の錬鉄工は高度の熟練工として不熟練工とは独立した労

16) 赤岡功、雛型交渉と産業別労働組合、「経済論叢」第102巻第2号、昭和43年8月、39ページ参照。

働市場を形成しえていた¹⁷⁾ため錬鉄工のみからなる組織でも強力であった。1865年2月にはこの組合は米国初の全国協約を締結し、出来高賃率の固定に成功した。まもなく、賃上げを要求し、スライディング・スケールを決めた協約を締結した¹⁸⁾。

しかし、錬鉄工組合が強力となり、賃金に規制力をもちはじめると、雇主はこれと対抗するため錬鉄工の労働市場の独立性を破壊しようとした。その一つは生産物市場を通じて行なうもので、ストライキ時に雇主は錬鉄を購入することによって操業を維持した。しかし、雇主のこのような政策は組合にとって各職種の組合の合同を避けねぬものとし、1876年、4組合の合同によって合同鉄鋼労働組合 (Amalgamated Association of Iron and Steel Workers) が成立した¹⁹⁾。この組合は1891年まではある程度の成功を収めた。1883年には鋼製のレール製造業者から出された $\frac{2}{3}$ の賃下げ提案に対してストライキを行ない、組合は要求の大半を獲得しえた。組合員数は1877年の3,755人から1891年の24,068人に増加した²⁰⁾。

しかし、この組合が力を強めはじめると、雇主は熟練工と不熟練工の代替性を創造していった。機械化により手の熟練を騒逐し、職種を小さな単純な仕事に分解した。その結果、仕事の指図書と短期の訓練によって、不熟練工はかつて熟練工しかできなかった仕事の大半を遂行しうようになった²¹⁾。そして、鉄鋼業は一握りの熟練工と大多数の不熟練工とから構成されるようになった²²⁾。

17) Commons and Associates, *op. cit.*, Vol. II, p. 80; 神代和欣, 独占の労働問題と社会理論, 越村信三郎編「最近の独占研究」昭和41年, 252-253ページ参照。

18) Commons and Associates, *op. cit.*, Vol. II, p. 80. スライディング・スケールについては次を参照。J. S. Robinson, *The Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers*, 1920.

19) 合同したのは次の4組合である。United Sons of Vulcan; Associated Brotherhood of Iron and Steel Heaters, Rollers and Roughers; Iron and Steel Roll Hand's Union; United Nailers. なお、1890年代に合同鉄鋼労働組合 (Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers) となった。J. S. Robinson, *op. cit.*, pp. 9-10, 18.

20) *Ibid.*, pp. 19-21.

21) 神代和欣, 前掲論文, 252-256ページ; R. F. Hoxie, *op. cit.*, pp. 96-97, 243, 346; R. A. Lester, *Labor and Industrial Relations*, 1951, pp. 185-186; Commons and Associates, *op. cit.*, Vol. IV, p. 98.

22) 1900年頃, 鉄鋼業は大多数が不熟練工からなっていた。U S スティールでは148,000人の不熟練工がいた。P. S. Forner, *History of the Labor Movement in the United States*, Vol. 3, 1964, p. 78.

熟練工はかつての万能熟練工ではなく、単に昇進序列の上位にあるだけで、不熟練工との代替性が存在していた。雇主は労働市場の統一をなしとげたのである。雇主は労働市場の範囲を合同鉄鋼鋳労働組合の組織範囲よりも拡大した。組合は労働市場の一部のみを組織することになった。それゆえ、組合は供給独占力をもちえず、有効なストライキは不可能となった。そのため、合同鉄鋼鋳労働組合は次のストライキで敗北した。1892年、カーネギー社ホームステッド工場での大ストライキ²³⁾。1901年、USスチール社の成立にあたって組織化、組合承認を求めるストライキ²⁴⁾。1909年、アメリカ鋼板・ブリキ会社のオープン・ショップ化と賃金切り下げの通告に反対するストライキ²⁵⁾。

この間、組合の指導者達は雇主により統一された労働市場の範囲全体に組織範囲を拡大する必要性を感じはじめていた。1898年すでにAFLは熟練工のみならず不熟練工の組織化がその課題であると宣言した²⁶⁾。また、合同鉄鋼鋳労働組合の指導者は1901年の敗北以来不熟練工の組織化に努力した²⁷⁾。しかし、雇主はこれを妨害した。第1に、雇主は不熟練工との交渉を拒否し、合同鉄鋼鋳労働組合との協約締結にあたって、組合がこの問題をもち出さないことを条件とした²⁸⁾。そのため、熟練工にとっては不熟練工の組織化は重荷と感じられた。熟練工は不熟練工の組織化に反対した。第2に、雇主は人種差別を利用した。例えば、USスチール社では不熟練工にはアングロ・サクソンは殆どおらず、外国生まれの者が多く、殆どは英語を話せなかった。他方、熟練工にはアングロ・サクソンも多く、アメリカ生まれが大半を占めていた²⁹⁾。そのため熟練工と不熟練との協調は困難となった。雇主の上のような政策により、熟練工

23) P. Taft, *Organized Labor in American History*, 1964, pp. 139-145.

24) L. L. Lowin, *The American Federation of Labor* 1933, p. 63; P. S. Forner, *op. cit.*, pp. 78, 81; P. Taft, *op. cit.*, p. 194.

25) Commons and Associates, *op. cit.*, Vol. IV, pp. 138-143.

26) L. L. Lowin, *op. cit.*, p. 71.

27) *Ibid.*, p. 180.

28) *Ibid.*, p. 180.

29) J. A. Fitch, "The United States Steel Corporation and Labor", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. XLII, July 1912, p. 12; 神代和欣, 前掲論文, 260ページ参照。

は不熟練工を組合に加入させるのは不利であるとか、自分達と不熟練工とは別であるとかの幻想を抱くことになった。かくて、熟練工は不熟練工の組織化に反対した。そのため、1911年に合同鉄鋼錫労働組合が行なった不熟練工の組織化の努力も効果はなかった。現象としては熟練工の希望により、この組合は熟練工の排他的な組織としてとどまった。熟練工がこのような幻想を捨て不熟練工の組織化の必要性を理解したのはさらに大きな敗北を経験した後のことであった。

1918年秋、AFLの決議に従って全国組織委員会は鉄鋼業の組織化をすすめ、翌年7月、賃上げ、会社組合の廃止、団体交渉権、その他労働条件の改善を要求し、9月22日、ストライキに入った。スト参加者は30万人を数えたといわれ、殆どの工場が操業を停止した。しかし、雇主は主に南部の黒人からなるスト破りを約3万人導入して操業を再開した。それはスト参加者に自分達の仕事はもはや誰にでもできるということを知らせ、仕事を失う恐れから職場に復帰する労働者が続出した。ストライキは組合の敗北に終わった³⁰⁾。この敗北を反省して、1924年、合同鉄鋼錫労働組合は鉄鋼業のクラフト・ユニオニズムの廃止をAFLに申し入れた。しかし、全国組合の反対のため鉄鋼業の組織化は終り、組合員数も減少を続け、1933年にはわずかに4,800人（組織率2%以下）にすぎなくなった³¹⁾。

労働市場の統一により組合の供給独占力を破壊した雇主は、さらに労働市場の企業別分断を行なった。何故なら、それにより労働者の自由な企業間移動は困難となり、雇主の需要独占力は強化されるからである。労働市場の企業別分断は熟練工と不熟練との労働市場の統一がその基礎を与えた。すなわち、職業を細分して創出された職務は一定の技能序列を持つ如く配列され、それは昇進序列とされた。そして、上位職務へは外部の労働者を採用することは殆どなかった³²⁾。その他、従業員持株制、利潤分配制、老令年金、持家制等により労

30) R. A. Lester, *Economics of Labor*, 1949, p. 48; P. Taft, *op. cit.*, p. 671; Commons and Associates, *op. cit.*, Vol. IV, pp. 465, 467.

31) P. Taft, *op. cit.*, p. 525; R. A. Lester, *op. cit.*, p. 846.

働者の特定企業への依存度を高めていった³³⁾。こうして、雇主は労働市場の統一により組合の供給独占力を破壊し、分断により自らの需要独占力を高めた。

そして、労働組合の壊滅状態の下で、労働時間、賃金を恣意的に管理した。しかし、それは労働者の不満を蓄積させることになった。このような状態は1919年から1930年代の初めまで殆ど変化がなかった³⁴⁾。しかし、労働者の不満の高まりによって、大不況の数年前にすでにUSスチールの幹部は会社組合の導入を考慮しはじめていた。そして、NIRAの成立により労働運動の波が高くなると、雇主は企業の外からの労働組合による従業員の組織化を恐れて会社組合を導入した³⁵⁾。企業を超えた労働組合による従業員の組織化は労働市場の企業別分断を破壊するので、雇主は会社組合によりこれを阻止しようとしたのである。会社組合はある程度労働者の不満を吸収することができた。かくて、1934年末までに鉄鋼業における会社組合はNIRA成立前の7組合から93組合に増加し、90%の鉄鋼労働者がその影響下におかれた³⁶⁾。

しかし、会社組合は雇主の労働市場の分断により潜在的労働市場の一部のみを組織するにすぎない以上、雇主の直接的支配をはねつけたとしても強力な組織とはなりえなかった。事実、会社組合は従業員の全般的な賃上げには殆ど無力であった。そこで、1935年春、USスチール社の各工場の会社組合が連絡をとって中央委員会を設立する試みがなされた。各工場の経営者はこれを妨害した。しかし、会社組合の同様の試みはアメリカ銅板・ブリギ会社においても見られた。そして、1936年6月にはCIOの下に鉄鋼労働者組織委員会(Steelworkers Organizing Committee)が結成され、熟練工と不熟練工を共に組織対象とする、企業を超えた産業別組合運動が開始された。組織委員会は会社組合と接触を保ち、会社組合を支援し、その会社からの独立性の促進をはかった。そ

32) 神代和欣、前掲論文、257ページ。

33) Commons and Associates, *op. cit.*, Vol. IV, pp. 138-139.

34) R. R. R. Brooks, *As Steel Goes*, 1940, p. 76.

35) *Ibid.*, p. 78.

36) *Ibid.*, p. 79.

の結果、会社組合の企業に対する要求は次第に大きなものとなり、要求達成の困難さから会社組合の指導者は組織委員会に接近する者と会社に忠誠をつくす者との二分され、労働者の信頼は次第に鉄鋼労働者組織委員会へ移ってきた。若干の会社組合は組織委員会にそのまま参加した³⁷⁾。

鉄鋼労働者組織委員会は成長し、1936年11月には組合員8万2千人を数えた³⁸⁾。そして、1937年3月2日、USスチール社のカーネギー・伊利ノイ・スチール社で交渉権を獲得した。さらに、1941年、リトル・スチールの各社で代表権を得た。最初はベスレヘム社で、ついで、全国労働関係委員会の検査により、リパブリック社、ヤングスタウン社、ナショナル社のグレイト・レイクス事業所で組織委員会は従業員の50%以上を組合員として確保していることが明らかとなり、ナショナル社のウェアトン事業所とアメリカン・ローリング・ミル社以外の全工場で従業員の唯一団体交渉機関となった。しかし、USスチール社では団体交渉権は得ているが、唯一交渉機関ではなかった。そこで1942年3月、組合は全国労働関係委員会に働きかけ、USスチールの全子会社で選挙判定をうけ、投票の90%を獲得して唯一団体交渉機関となった³⁹⁾。組合員数も増加し、1942年には44万7千人となっていた⁴⁰⁾。こうして、統一鉄鋼労働組合 (United Steelworkers)⁴¹⁾は雇主による熟練工と不熟練工との間の労働市場の統一に対してその組織を統一された労働市場の全範囲にまで広げ、さらに労働市場の企業別分断の阻止のため企業を超えて労働者を組織した。かくて、産業別労働組合が誕生した。

しかし、雇主は労働市場の分断を団体交渉において維持しようとし、交渉は企業別に行なおうとした⁴²⁾。1942年に組合の産業別統一交渉要求は拒否された。

37) *Ibid.*, pp. 82-86, 90, 95.

38) W. Galenson, "The Unionization of American Steel Industry", *International Review of Social History*, Vol. 1, 1959, p. 21.

39) U. S. Department of Labor, *Collective Bargaining in Basic Steel Industry*, 1961, pp. 232-243.

40) L. Troy, *Trade Union Membership, 1897-1962*, 1965, Table A-2.

41) 1942年、鉄鋼労働者組織委員会が改称された。

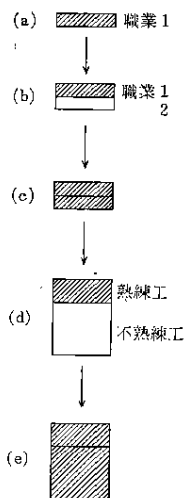
42) 赤岡功、前掲論文、参照。

会社側は統一交渉を嫌い、鉄鋼ケース調査委員会の設置にあたって、これが産業別統一交渉を行なう機関であると思われないう配慮した⁴³⁾。そのため、組合の強い要求にもかかわらず、産業別統一交渉は実現されなかった。そこで、組合は企業別交渉において要求および妥結の基本的条件を各企業間で等しくした。このような罐型交渉により企業別の交渉を連結して交渉面における雇主の労働市場分断を阻止し、労働市場の組合による統一へと向った。そして、1955年以後交渉の中央集中化がはじまり、1956年には大企業12社は4人委員会に主要問題の交渉を委ねた。しかし、会社側はこれは産業別統一交渉ではなく、同じ部屋の中で各社別々の交渉が行なわれているのだと主張した。しかし、産業別統一交渉化はさらにすすみ、1959年には12大企業の全ての問題が4人委員会により交渉されることになった⁴⁴⁾。

Ⅲ 理論と若干の吟味

つぎに、上でみたアメリカ鉄鋼業の労働組合の発展から理論化を試みる。簡単化のため図解する。第1図に示される四辺形は労働市場の範囲を表わし、斜線部分は組合の組織範囲を示す。(a)では職業1は他の職業と独立した労働市場を形成している。このときには労働組合は職業1のみを組織すれば供給独占力を持ちうる。それゆえ、職業1のみを組織する職業別組合が成立する。鉄鋼業の事例では統一鍊鉄工組合の成立がこれにあたる。しかし、このような組織が成立すると雇主は労働組合の交渉力を破壊するため職業1の労働市場の独立性を侵害する。今や労働市場の範囲は(b)の如く職業1, 2の四辺形全体であり、職業1, 2というのは労働市場の範囲を表わさ

第1図



43) U. S. Department of Labor, *op. cit.*, pp. 244, 246.

44) J. Stieber, "Company Cooperation in Big Steel Bargaining", *Monthly Labor Review*, Vol. 83, June 1960, pp. 586-588.

ず、単なる名称にすぎない。したがって、職業1のみを組織する職業別組合はも早や供給独占力をもちえない。そこで労働組合は(c)の如く組織範囲を職業1, 2の全体に拡大して力を取り戻す。こうして、複合職業別組合が成立する。前の事例では合同鉄鋼錫労働組合の成立を説明する。

しかし、これに対して雇主の労働市場の統一は熟練工と不熟練工との間にまで及び、(d)の如く労働組合は再び労働市場の一部のみの組織となる。このとき労働組合は排他的といわれる。何故なら、熟練工と不熟練工との代替性が存在しないときには熟練工の組合は不熟練工を問題とする必要はないからである。労働組合のもつ排他性とは労働市場の一部のみを組織対象とすることである。それゆえ、労働組合は供給独占力を持つとすれば排他性を克服せねばならない。労働組合は組織範囲を不熟練工にまで広げようとするが、雇主はこれを妨害する。つまり、労働組合の排他性とは雇主が創造し維持をはかっているのである。鉄鋼業では雇主は不熟練工との交渉の拒否と人種差別の利用によって合同鉄鋼錫労働組合の排他性の存続をはかった。しかし、労働組合は排他的であれば強力たりえないことをストライキでの敗北等から学ぶ。そして、排他性を克服する。かくて、(e)の如く産業別労働組合が成立する。

しかし、アメリカ鉄鋼業においては産業別労働組合の成立までに企業別の組織を迂回させられた。雇主は需要独占力の強化のため労働市場を企業別に分断する。このとき、企業を超えた労働市場の全範囲は潜在化させられ、企業別労働市場が顕在化する。代替性の存在にもかかわらず、労働者の自発的企業間移動は困難化する⁴⁵⁾。このとき企業別組合の成立の可能性が与えられる。そして、企業を超えた労働組合運動が高まると、雇主は企業別組織を形成して労働市場の分断の維持をはかった。

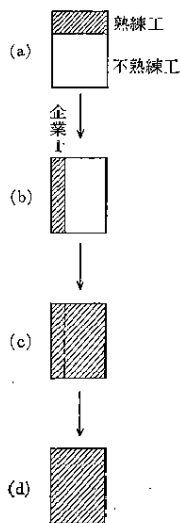
第2図の(a)では雇主は労働市場を統一し、労働組合の組織範囲の拡張を妨げることによってクラフト・ユニオンを排他的にしている。そして、この排他性

45) 次を参照。A. M. Ross, "Do We Have a New Feudalism?", *American Economic Review*, Vol. XLIII, Dec. 1958.

を利用して組合の騒逐をすすめていった。これがオープン・ショップ運動であった。このとき、雇主は労働市場の分断を行ない、労働組合運動の波が高まるとその維持のため企業別の従業員組織を形成する。(b)に示す如く、雇主は労働組合が労働市場の範囲全体を組織するのを妨げたのである。このとき、この組織は企業別排他性をもつ。実際には、雇主はさらに細かく工場別の組織を望む。しかし、労働者は工場別組織では交渉力を持ちえず、工場間の連帯を行ない、さらに、企業を超えた組織へと発展していく。アメリカ鉄鋼業においては、雇主は上位の仕事には企業外から採用しないことにより労働市場を分断し、会社組合を形成してその維持をはかった。しかし、会社組合では要求の達成が困難なため鉄鋼労働者組織委員会に労働者の信頼が集まり、産業別労働組合が(c)の如く形成された。しかし、産業別労働組合の成立後、雇主の労働市場分断は団体交渉の面で行なわれた。(c)の破線は団体交渉が企業別に行なわれたことを示す。労働組合はこれに対し離型交渉により労働市場の雇主による分断を阻止し、(d)の如く次第に産業統一交渉に接近させていった。

しかし、産業別労働組合は新たな問題に出合う。熟練工と不熟練工との間で代替性が存在するとき、労働市場は潜在的にはもはや産業を超えている。また、若干の産業間では生産物が競合し、それらの産業の労働者は生産物の形を通じて競合している。かくて、産業別労働組合は潜在的労働市場の一部しか組織していないことになる。産業別労働組合は産業別に排他性をもつ。それゆえ、強力であろうとすれば労働組合は産業を超えた組織となる必要がある。少なくとも組合の産業間連携は不可欠である。IH C I O系の組合はこの必要を離型交渉によってある程度満たしていた⁴⁶⁾。

第2図



46) 次を参照。赤岡功、前掲論文；J. T. Dunlop, Structural Changes in American Labor

上のような理解は他の労働組合発展の若干の例をも説明することができる。

(1) アメリカ印刷業の全国組合の成立⁴⁷⁾。1809年、ニューヨークの印刷業者は印刷工の地方組合に敗北し、組合の要求を受諾した。しかし、雇主はただちに労働市場の地理的統一を行ない、労働市場をニュー・ヨーク市外にまで広げた。すなわち、雇主は印刷工の募集範囲をペンシルベニア、コネチカット、マサチューセッツの全域に広げた。また、逃亡徒弟、未熟職工の使用を行なった。そのため、印刷工組合は組織範囲を広げねばならず、1836年、全国印刷工団体 (National Typographical Society) が成立した。しかし、これは東部のみの組織で短命であった。そして、1852年、全国組合、全国印刷工組合 (National Typographical Union) が形成された。

(2) アメリカ製靴業労働組合の不熟練工の組織化⁴⁸⁾。製靴業でも印刷業とはほぼ同様の事情から全国組合が成立した。しかし、雇主は1860年代に機械を導入して熟練工と不熟練の労働市場を統一した。そのため、1872年以後、組合はストライキに敗北した。この経験から熟練工は不熟練工を組合に加入させる必要性を知り、1895年、長靴・短靴労働組合 (Boot and Shoe Workers' Union) が成立して、男女およびすべての労働者を含む製靴業労働者の産業別組合への努力が開始された。

(3) イギリス鉄道業における企業別分断⁴⁹⁾。1897年、イギリス合同鉄道従業員組合 (A. S. R. S) は最初の全階層プログラムを開始したが、会社側の組合否認と交渉拒否のため中止された。1907年に全階層プログラムは再度会社に提出されたが、再び会社に拒否された。そこで、組合はストライキ投票を行ない圧

Movement and Industrial Relations System, in W. Galenson and S. M. Lipset (eds.), *Labor and Trade Unionism*, 1960.

47) H. A. Millis and R. E. Montgomery, *Organized Labor*, 1945, p. 21; Commons and Associates, *op. cit.*, Vol. I, pp. 133-134.

48) *Ibid.*, Vol. II, pp. 177, 534; J. R. Commons, *op. cit.*, p. 75.

49) G. D. H. Cole and R. P. Arnot, *Trade Unionism on the Railways*, 1917, pp. 18-19, 20-25; G. D. H. Cole, *A Short History of the British Working Class Movement, 1789-1947*, 1949, pp. 318-319, 334-336, 林健太郎・河上民雄・嘉治元郎訳「イギリス労働運動史」(Ⅲ), 昭和40年, 77-78, 108, 110-111ページ。

倒的に可決した。しかし、商務省長官、ロイド・ジョージによる鉄道調停計画に組合と会社はともに同意し、ストライキは回避された。しかし、鉄道会社は、(a)調停委員会には従業員以外の出席を認めず、(b)労働者を多くの職階に分け、(c)各社の労働者を会社別に分断した。労働組合はこれに反対して、1911年、145,000人の鉄道労働者のストライキによって新しい調停計画を得た。それにより調停委員会には従業員だけでなく組合役員も出席できるようになり、会社はその希望に反して事実上は組合と交渉しなけりばならなくなった。

(4) イギリス機械工業の労働組合の排他性⁵⁰⁾。イギリス機械工業においては1851年に機械工の組合、A S Eが成立した。これに対して雇主は19世紀末から20世紀初頭にかけて熟練工と不熟練工の労働市場の統一をすすめた。そのため既存の組合は労働市場の一部のみを組織することになった。そして、雇主は1890年代初めから自由労働の使用を行ない、その組織化を助成した。1893年には全国自由労働協会(National Free Labour Association)が、1897年には自由労働保護協会(Free Labour Protection Association)が結成された。そして、組合がストライキしたときにも、非組合員の就業により操業が維持されうようになった。かくて、A S Eの排他性は表面化する。しかし、組合は強力であろうとすれば排他性を克服せねばならない。しかし、雇主はこれを妨害し、組合が組織範囲を新たな労働市場の全範囲にまで広げるのを妨げる。雇主は自由労働を利用し、その組織化を助けたのである。そのため、A S Eは排他性を持ち続けることになった。それゆえ、その力は弱まり、例えば1897年の大ストライキに敗北した。そこで、組合の組織範囲の拡大がすすめられ、1901年には半熟練工(条件付)の、1912年には不熟練工の加入を許可した。しかし、その効果は少なかった。そして、1920年になってA E Uが成立し、1926年に組合は不熟練工、半熟練工に大きく門戸を開放した。その結果、組合員数も増加し、強力な組織となった。

50) 徳永重良「イギリス賃労働史の研究」昭和42年、77-78、293、312、315、321、334-345ページ；
熊沢誠、イギリス機械工業の労働組合、(3)、(4)、「甲南経済論集」第9巻第1号、第2号、
昭和43年5月、6月、158、225-227ページ。

IV 結 論

雇主は労働組合との対抗において組合の組織範囲を労働市場の一部分にすぎないようにする。そのため、第一に直接的に労働組合を圧迫してその排除をはかる。第二に労働市場の範囲を既存の組合の組織範囲より広くする。これは雇主による労働市場の統一である。第三に雇主は統一した労働市場の全範囲にまで労働組合が組織範囲を広げるのを妨げる。これは雇主が労働市場の分断を維持することである。あるいは、労働組合の行なおうとする労働市場の統一を雇主が妨害することである。第四に雇主は労働市場を分断する。それにより、労働市場の全範囲は潜在化し、その一部分のみが労働市場の範囲の如くみえるようになる。そのため、労働組合は潜在的労働市場の一部分のみを組織対象とするようになる。このように、雇主は労働市場の統一と分断によって労働組合を労働市場の一部分のみの組織とする。つまり、雇主は労働組合を排他的な組織にする。代替性のある労働者が他に存在しないときには労働組合は排除する対象をもたないから、労働組合の排他性とは労働組合が労働市場の一部のみを組織範囲とするときに生ずる。このときには労働組合は供給独占力を持ちえない。それゆえ、雇主は労働組合を排他的にするのである。

しかし、労働市場の一部分のみを組織する労働組合は交渉力を持ちえないから、労働組合は組織範囲を労働市場の全範囲にまで広げようとする。これは労働組合による労働市場の統一、あるいは排他性の克服である。労働組合は強力であるためには排他的ではありえない。しかし、一般には労働組合は本来排他性を持つと理解されている⁵¹⁾。しかし、労働組合の排他性は雇主がつくり出すものである。また、労働者の排他的意識は雇主により分断された労働市場が顕在化し、労働市場の全範囲は潜在化することにより生ずるのである。それゆえ、ストライキなどを通じて労働者が潜在的労働市場の範囲を知ると、排他的意識

51) 例えば次を参照。栗田健，書評，岸本英太郎編「労働組合の機能と組織」『日本労働協会雑誌』第98号，昭和42年5月，58ページ；H. A. Turner, "British Trade Union Structure: A New Approach?", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. II, No. 2, July 1964, p. 175.

は変化をうけるのである。

労働組合の発展は、このような雇主と労働組合の労働市場をめぐる対抗関係において理解できる。クラフト・ユニオンが成立し、これを雇主が直接排除しえないとき、雇主は熟練工と不熟練工の労働市場を統一してクラフト・ユニオンを排他的にし、その交渉力を破壊する。これに対抗するには労働組合は熟練工と不熟練工とともに組織しなければならない。それは全労働者の単一組織である。しかし、雇主は労働市場を企業毎に分断し、これを維持しようとする。このため、会社組合、または企業別組合が成立する。しかし、企業別組織も排他性をもっているから強力たりえない。このことが労働者に理解されて排他性を克服して産業別労働組合が成立する。しかし、排他性の克服は産業別労働組合でも不十分である。排他性の克服は全労働者の単一組織において完成する。つまり、産業別労働組合はクラフト・ユニオンから全労働者組織への発展過程の迂回路に、企業別組合はクラフト・ユニオンから産業別労働組合への発展過程の迂回路に位置するものである。

最後に、従来の労働組合論を検討する。ターナーとロス以外の諸説は一定の労働市場を前提としていた。これらの説に困難が生ずるのはこの前提のためである。現実には労働市場は労使の対抗関係により変動している。そのとき一定の労働市場を前提した説に困難が生ずるのは当然である。そして、困難に逢着したときにダンロップ、ホクシー、栗田の各氏はその前提の吟味へと向わなかった。前提はそのままにしておいて、ホクシーは心理的要因に、ダンロップは多元論に、栗田氏は排他的意識に説明を求めた。さらに、ターナー、ロスは労働市場要因を捨てて社会的要因に説明を求めた。しかし、排他性、心理的要因、あるいは社会的要因の成立の根拠を十分に明らかにせず、これらの要因から労働組合の発展を説明してもそれは単なる言葉の置き換えにすぎない。しかし、上でみてきたように労働市場が労使の対抗関係により変動することを理解すれば問題は解決する。そして、このときには排他性も労働市場との関係で理解できる。必要なのは、労働市場を労働組合論にとって外生変数として放置するこ

となく、労働市場形成の論理を労働組合論のなかに取り入れることなのである。